

2020年2月号



人事労務通信

株式会社H&Mコンサルティング よしざき経営労務事務所

2月3日は「節分」ですね。今年の恵方は「西南西」とのことです。節分に食べる恵方巻の食べ方は、①太巻きをひとり1本用意する(福を巻き込むことから巻き寿司。縁が切れたり、福が途切れたりしないように切ってはいけません。)②恵方を向く(その年の歳徳神がいる方角で、何事も吉とされている恵方を向いて食べます。)③願い事をしながら、黙々と最後まで食べる(しゃべると運が逃げてしまうので、食べ終わるまで口をきいてはいけません。さらに、目を閉じて食べる、笑いながら食べるという説もあります。)ということです。今年は実践してみます!

時間当たり採算の改善方法【松本 悟】

第4回は、第3回に続き、時間当り採算の改善についてです。

総労働時間の見直しは、今話題の働き方改革にもマッチする内容です。

法改正以後、時間削減をミッションの一つとされている方も多いと思います。

前回は会議、資料の見直しをご提案させて頂きました。今回は職場の機器の見直しについてです。

職場には沢山の機器があります。さて、現在使用中の機器は適切でしょうか。

特にパソコン、プリンタといった日常使用する機器は使用時間が多いので、最適化する事で大きな時間削減が見込めます。

機器最適化の話をすると「パソコンは人数分あるし、複合プリンタもあるし、わが社は問題ありません。」大抵の方はいわれます。現在の一般的な企業であれば人数分のパソコンがあり、複合機(プリンタとスキャナ)が当然のようにあります。

ただし、最適化されているかどうかはまた別問題です。パソコン、プリンタは業務用の機器として一般化されていますが、進化が非常に早く、たった一年でも大きな性能差が生まれます。ソフトウェアもそれに合わせて、バージョンアップを繰り返していますので、状況に合わせて最適な機器を選択する必要があります。

もちろん、全員を常に最新型を提供する必要はありませんが、個々の業務内容に合わせて、適切な機器を使用する必要があります。例えば、データ入力業務が中心であれば数年前のパソコンと最新型でも業務の時間差は出にくいです。逆にデータベースの管理等の情報処理業務を行う場合はパソコンの性能差がそのまま業務時間に直結します。実際、私が京セラで行っていた需要のシミュレーションではパソコンを変えただけで数時間の時間短縮に繋がりました。

また、パソコンの買い換えだけでなく、メモリやハードディスクといったパーツ変更であれば少額費用で性能アップが出来る場合もあります。私も本年 の正月休暇を利用し、業務用パソコンのパーツ変更を予算1万円以内で行い、最新機器に匹敵する程度まで改善しました。

2020年1月14日にはWindows7の延長サポートも終了しましたので、バージョンアップ、買い換えをまさに検討中の方もまだ多いかと思います。この機会に是非、機器の見直しを行ってみてください。

なお、どの業務にどの程度の機器が必要か、他の機器は適切か、必要あれば個別訪問でご相談対応させて頂きます。

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。

働き方改革【乾 千嘉子】

皆様、こんにちは。会社に寄り添い従業員を勇気づけるキャリアコンサルタントの乾千嘉子です。人生100年時代のキャリア(生きる・働く)をテーマに色々な角度から情報提供をしています。

第3回目は、『働き方改革』です。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が2019年4月に施行され、間もなく1年を迎えます。成功、失敗あるいは中小企業泣かせ…など色々な評価を耳にするようになりました。長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のための法律ですが、皆様の取り組み状況とその評価はどんな感じでしょうか。そもそも「働き方改革」をどのように捉え、導入していますか。

わたしは「働き方改革」を『会社の環境整備と従業員のスキル向上』とそしてその成功の秘訣は、社長と社会保険労務士とキャリアコンサルタントが三位一体となって導入することと考えます。会社の環境整備とは就業規則の改正や経営方針見直し、従業員のスキル向上とは意識と行動の見直しです。会社の役割は「働き方改革」を企画し従業員に実行しやすい雰囲気を提供すること、従業員の役割はそれを実践することです。その両輪がうまく稼働する時「働きかた改革」が実現します。従業員の意識が変わり、行動が変わる、行動が変わることで得た気づきから、自発的な業務の見直しが始まる。これが真の「働き方改革」です。「働き方改革」は一朝一夕に実現するものではなく、ひとりの考えでできるものでもありません。従業員の意識が変わることが、スキル向上の第一歩で、その業務の見直しは、時によっては新規の備品の購入やシステムの導入が必要かもしれません。

ふだんから経営理念が浸透し、風通しの良い社風の会社であったとしても、従業員全員が自発的な働き方ができている会社はほんの一握りです。「働き方改革」を実践するのは従業員です。会社に寄り添うとは経営方針を理解すること、従業員を勇気づけるとは従業員の課題を解決するフォローをすることです。社長と社会保険労務士とキャリアコンサルタントが三位一体となって、丁寧に「働きかた改革」を導入していくことがその実現の近道です。『会社の環境整備と従業員のスキル向上』に三位一体で取り組んでいきましょう!

乾 千嘉子(キャリアコンサルタント)

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。 シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を 感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®

有期労働契約について【阪中 達彦】

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

人事労務通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第4回目は、「有期労働契約」についてです。いわゆる契約社員と呼ばれる雇用形態については、正社員とは異なる規制がありますので、この機会に触れたいと思います。

前回のテーマ「解雇」では、契約期間を定めない労働者、いわゆる正社員を前提としていましたが、労働者の中には、労働契約に期間を定める場合もあります。

日本では、労働契約に期間を定める場合の上限を原則3年としていますが(労働基準法14条1項)、2012年に労働契約法が改正されるまでは、その労働契約の締結や更新それ自体には特に制限がありませんでしたので、1~3年という期間付きで労働契約が締結されて更新が繰り返され、その後会社が必要としなくなった段階で契約不更新とすること(雇止め)が行われ、契約社員の法的地位が不安定になりがちでした。

そのため、判例は、①有期労働契約が無期労働契約と実質的に異ならないといえるケースや②有期契約の労働者が雇用の継続を期待すること につき合理性があるといえるケースにおいて、前回の解雇権濫用法理が類推適用されるとする法理(雇止め法理)を確立し、有期契約の労働者を保護してきました。

そして、2012年に労働契約法が改正され、この判例による雇止め法理が法律上明文化されるに至りました。すなわち、上記①や②のようなケースに該当する場合には、雇止めに客観的合理性・社会的相当性が認められない限り、有期労働契約が更新されたのと同様の法律関係が生じることになります(労働契約法19条)。

また、2012年の労働契約法改正では、無期転換制度も設けられました。すなわち、期間の定めのある労働契約が更新されて通算契約期間が5年を超える場合に、労働者が期間の定めのない労働契約への転換の申込みをすれば、期間の定めのある労働契約の終了と同時に、期間の定めのない労働契約に転換することになりますので(労働契約法18条1項)、この点も踏まえて採用計画を立てる必要があります。

私は、企業側の弁護士として労働問題の解決にあたることが多いですので、「ヒト」の問題にお悩みの経営者の方がいらっしゃいましたらお気軽にご相談ください。

阪中達彦 弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザリー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部 監察専門委員(現職)。

感情のコントロールとビジネス その④ 【吉崎 靖宏】

怒りや妬みなどの負の感情のコントロール方法を学ぶことは、メンタルを強くし、仕事の成果や自己成長につなげることができます。感情をコントロールする方法を見つけるため、様々な研究が行われており、全米大学体育協会(NCAA)で複数回、優勝経験がある選手にインタビューしたものがあります。その結果、主に7つの共通点があることが分かりました。

| ①自分のやるべきことに集中して、心理的に準備しておくこと | ②本番に向けて心理的準備をすること |
|------------------------------|-------------------------|
| ③自分やチームを信じること | ④目標設定を明確にすること |
| ⑤小さなことを見落とさないこと | ⑥気が散ることに対して、プランを立てておくこと |
| ⑦自分がコントロールできることに集中すること | |

本テーマの最後として、⑦について紹介します。

⑦自分がコントロールできることに集中すること

スポーツでもビジネスの場面でも、自分でコントロールできることとコントロールできないことが存在します。コントロールできないことに集中してしまうと、感情をコントロールできなくなってしまいます。

コントロールできることに集中するためには、コントロールできることとできないことを一覧表に書き出して、気づく作業が必要になってきます。スポーツを例にして一覧表を作ると以下のようになります。

| コントロールできること | 自分の思考 | 自分の行動 | | |
|--------------|-------|---------|----|---------|
| コントロールできないこと | 過去 | 未来または結果 | 天候 | 審判のジャッジ |

比較して分かることは、コントロールできることは自分の思考と行動のたった2つに対して、コントロールできないことは多数存在することです。コントロールできないことに集中し始めたら、コントロールできることに再集中する必要があります。イギリスの研究者、Aidan Moranは論文(2004)の中で「集中とは、ある状況下で最も重要なことに慎重に精神的な努力を払うスキルである」と定義しています。最も重要なこと、つまりコントロールできることに集中することをSelective Attentionといいます。

陸上100m競技で日本新記録を樹立したサニブラウン選手は、ゾーンアウトという言葉を使っています。

「他の人を気にせず自分との戦い。自分だけに集中して、スタートの音だけを聞いてスタートする。自分のレーンだけに集中する」隣を走る選手、周囲から聞こえてくる音、これらは全てコントロールできないことです。サニブラウン選手はこれらを全てシャットアウトして自分が走るレーンだけに集中するゾーンアウト状態になっていました。

ゾーンアウト状態を作り出すために、サニブラウン選手は視線をコントロールしていました。スタート前、他の選手がクラウチングスタート姿勢を取り始めているなかで、ひとり直立不動状態で、自分のレーンを見つめていました。

視線とメンタルは密接な関係があります。これを視覚優位性といいます。コントロールできないことに集中しているときは、コントロールできないことを見ていることが多いです。視線をコントロールして、ゾーンアウト状態を作り出して下さい。

